

Департамент образования администрации города Братска
Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
«Эколого-биологический Центр»
муниципального образования г. Братска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Администрации и трудового коллектива МБОУ ДОД «ЭБЦ»
На 2012-2014г.г.**

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 7 от 20 декабря 2011г.

Директор МБОУ ДОД «ЭБЦ»

Крутова О.В.



Председатель первичной
профсоюзной организации
Драница М.А.

Российская Федерация
Иркутская область
Администрация города Братска
Комитет экономики и труда
Департамент труда
ОТДЕЛ ПО ТРУДУ

27.01.2012г., рег. № 35/12.
Яков

Раздел 1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации МБОУ ДОД «Эколого-биологический Центр» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя
Работодатель в лице директора Крутовой Ольги Владимировны

Работники в лице председателя первичной профсоюзной организации Драница М.А.

1.2. Предмет договора

Предметом коллективного договора являются социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения между работниками и работодателем.

Взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

Раздел 2. Трудовой договор и гарантии занятости.

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со статьями 56-84 Трудового кодекса РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:

- уставом учреждения
- правилами внутреннего трудового распорядка,
- должностными инструкциями,
- штатным расписанием,
- нормативными актами по охране труда,

- условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.2. В соответствии со ст. 67 Т.К.Р.Ф. заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием Эколого-биологическим центром, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации. В соответствии со ст. 57 Т.К. изменять условия трудового договора только с согласия работников в письменной форме.

2.3. Разработать с учетом мнения профкома, обсудить в коллективе и утвердить форму трудового договора работников ЭБЦ.

2.4. В соответствии со ст. 58, 59 Т.К. Р.Ф. заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств послуживших основанием для заключения срочного трудового договора,

2.5. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст.179 Т.К. Р.Ф., учитывая следующие обстоятельства:

- преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
- преимущественное право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста 50 лет – женщины, 55-мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».
- преимущественное право на оставление на работе отдаётся работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- преимущественное право на составление на работе отдаётся : семейным- при наличии двух или более иждивенцев(нетрудоспособных членов семьи, находящихся на содержании работника или получающих от него помощь, которая является для основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников со стабильным самостоятельным заработком.

Этим двум последним категориям лиц, по отношению к прочим выше перечисленным лицам, отдаётся большее преимущественное право на оставление на работе при прочих равных условиях.

2.6. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента, обучающихся, установленной законом «Об образовании». Типовым положением об общеобразовательном учреждении,
- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребёнка- инвалида- до достижения им возраста 18 лет);
- увольнения членов Профсоюза без согласования с профкомом по правилам ст.82 ТК РФ.

2.7. При высвобождении работников по п.п.1.2.3.4.5.6. ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома – не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) – не менее, чем за 2 месяца до увольнения;
- в соответствии со ст.180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;
- принимать меры к трудоустройству работников (примечание: предложения о трудоустройстве обязательны) ; с перечнем имеющихся в учреждении вакансий знакомить работников под роспись; при наличии вакансии предлагать педагогам,

- прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж и отвечает уровню образования и квалификации работников;
- создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц (возможные варианты: сократить учебную нагрузку без уменьшения оплаты труда, предоставить один оплачиваемый свободный день в неделю;
 - оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в учреждение при последующем возникновении вакансии;
 - не допускать увольнения работника по инициативе администрации (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.8. В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере их двухмесячного среднего заработка, а также сохранять за ними их средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (*Примечание:* В случае если, уволенный работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в службу занятости и не был этим органом трудоустроен, то средний месячный заработок сохраняется за уволенным в течении третьего месяца) при расторжении трудового договора:

- в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников;
- в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным;
- в связи с призывом работника на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу;
- при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда;
- в связи с выходом работника на пенсию;
- при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора;

2.9. Увольнение членов Профсоюза по инициативе администрации в любом случае производить с предварительного согласия профкома.

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

Администрация обязуется:

3.1. Разработать и принять по согласованию с профкомом Правила внутреннего трудового распорядка для работников ЭБЦ (Правила прилагаются к настоящему коллективному договору).

3.1.1. В организации допускается введение суммированного учёта рабочего времени для сторожей – вахтёров. Учётный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учёта рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Составлять расписание занятий по согласованию с профкомом, с учётом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов.

Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения педагогами методической работы и для повышения их квалификации.

3.3. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода педагогов в отпуск, по согласованию с профкомом, и с письменного согласия работников. Устанавливать объём учебной нагрузки, а также её характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества групп.

3.4. Привлекать к работе, не относящейся к должностным обязанностям только с письменного согласия работников.

3.5. В соответствии со ст. 101 ТК РФ разработать с учётом мнения профкома и утвердить перечень должностей работников ЭБЦ с ненормированным рабочим днём.

3.6. Разрабатывать по согласованию с профкомом график сменности работников ЭБЦ (сторожей-вахтёров, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию);

знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

3.7. Установить по согласованию с профкомом суммированный учёт рабочего времени с продолжительностью еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 час. для работников, которым по условиям работы не может быть установлена нормальная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

3.8. Установить для работников, как мужчин, так и женщин 36-часовую рабочую неделю с оплатой в том же размере, что и при полной рабочей неделе, если продолжительность рабочей недели для них не предусмотрена федеральным законодательством.

3.9. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам,
- женщинам с детьми до 14 лет,
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до достижения им возраста 18 лет),
- по рекомендации ВТЭК,
- по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц (по правилам ст. 262 ТК РФ),
- женщинам – 1 день в месяц без сохранения заработной платы,
- одному из родителей, имеющему ребёнка в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

3.11. В соответствии со ст. 113 ТК и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно только в исключительных случаях и с письменного согласия работников, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений;

- в иных случаях с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом, а именно: при проведении внешкольных и культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий.

3.12. В случае привлечения работников к работе в выходные и праздничные нерабочие дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.13. В соответствии со ст.99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для педагогических работников – за пределами 36 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений;
- для продолжения работы по неявке сменяющего работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва ;
в иных случаях с письменного согласия работника, по согласованию с профкомом и оформлением соответствующего приказа, а именно; при проведении за пределами нормальной продолжительности рабочего времени внешкольных мероприятий – собраний учащихся и родителей, культурно- массовых мероприятий.

3.14. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производить оплату такой работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочного времени.

Раздел 4. Отпуск.

Администрация обязуется:

Предоставлять работникам учреждения основной ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с утверждённым графиком отпусков и законодательством:

- педагогам - 58 календарных дней
- техническому персоналу - 44 календарных дня

4.1. В соответствии со ст.123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать по согласованию с профкомом, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.3. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, каждая из которых не может быть менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных либо неполной оплаты отпуска *по желанию работника:*

- предоставлять отпуск по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам, но не менее 14 календарных дней по каждой из таких частей;
- переносить отпуск до момента полной выплаты отпускных.

4.4. В соответствии со ст. 122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в учреждении первый год, предоставлять ежегодные основные и дополнительные отпуска в полном объёме, независимо от времени поступления на работу в течение учебного года.

4.5. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

4.6. Предоставлять сверх основного дополнительные *оплачиваемые* отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- в районах приравненных к Крайнему Северу – 16 календарных дней;
(*примечание:* указанная норма сохраняется в соответствии с ч. 1 ст. 116 ТК РФ и действующим Законом РФ от 19.02.93 г. « О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);
- работникам с ненормированным рабочим днём - не менее 3 календарных дней и согласно утверждённого в учреждении перечня;
- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (*примечание:* продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством).

4.7. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для работников время, исчисляемые в *календарных днях*:

- за достижение высоких показателей в труде – 2 дня;
- за выполнение особо важного (особо сложного) задания – 2 дня;
- за звание «Заслуженный учитель» - 2 дня;
- за звание «Ветеран труда» - 2 дня ;
- за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы – 2 дня;
- в связи с юбилейными датами рождения (*например:* ...,50,55,60,...лет)-3 дня.

4.7.1. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (*в календарных днях, ст.128 ТК РФ*):

- вступление в брак самого работника - 5 дней
- в случае бракосочетания членов семьи работника - 5 дней
- работнику – отцу в связи с рождением ребёнка - 5 дней
- в связи с проводами члена семьи в армию - 3 дня
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня
- в связи с похоронами родных и близких - 5 дней
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 дней;

- допущенные к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре (*примечание:* продолжительность дополнительного отпуска определяется законодательством);
- в других уважительных случаях.

4.8. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности (*примечание:* данная норма действует для северных или приравненных к ним территорий).

По желанию работника заменять ежегодный оплачиваемый отпуск денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 Т.К РФ.

Отзыв из отпуска осуществлять только с согласия работника и в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

Реализовывать права работника на отпуск при увольнении в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда.

Администрация обязуется:

5.1. Своевременно, в соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца 9-10, 24-25 (указать даты выдачи заработной платы) и только в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплачивать заработную плату накануне этого дня.

5.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

5.3. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. В соответствии со ст. ст. 236 и 379 ТК РФ сохранять среднюю заработную плату работникам:

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы (по правилам ст. 142 ТК РФ).

5.5. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/300 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

5.6. Своевременно проводить тарификацию работников с учётом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения.

5.7. В соответствии с постановлением Министерства труда РФ от 17.08.95 г. № 46 лицам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объёме возложенные на них обязанности, может быть установлен тот же разряд оплаты труда по ЕТС, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы (по рекомендации аттестационной комиссии).

5.8. Разработать по согласованию с профкомом график аттестации педагогических работников. Включать в состав аттестационной комиссии представителя профкома.

5.9. В целях социальной поддержки молодых педагогов установить повышение разряда молодым педагогическим работникам на период первых трех лет их работы после окончания высшего или среднего профессионального образования:

- получившим высшее профессиональное образование - 10 разряд
- получившим среднее специальное образование - 9 разряд
- окончившим с отличием учебное заведение высшего профессионального образования - 11 разряд
- окончившим с отличием учебное заведение среднего профессионального образования - 10 разряд.

5.10. Осуществлять выплату областной персональной надбавки в соответствии с Положением о порядке выплаты персональной надбавки работникам бюджетной сферы, утверждённым постановлением губернатора Иркутской области от 10.10.01 г. № 46\314-пг.

5.11. Разработать по согласованию с профкомом и утвердить Положение о порядке выплаты и размерах доплат за работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работников ЭБЦ, стимулирующих надбавок за высокую результативность, высокое качество, напряжённость и интенсивность труда в пределах средств надтарифного фонда оплаты труда (Положение прилагается).

5.12. Осуществлять компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, согласно перечня компенсационных доплат и повышений ставок заработной платы (должностных окладов), предусмотренного письмом Министерства образования РФ от 12.01.93 г. № 10\32-т (перечень приводится в приложении к коллективному договору).

5.13. В соответствии с письмом Министерства образования РФ от 12.01.93 г. № 10\32 –т производить доплату 30% к ставке (окладу) работникам – женщинам в случае разделения их рабочего дня на части с перерывом более 2-х часов.

5.14. В соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении от 19 марта 2001 г. № 196 установить предельную наполняемость групп в количестве не более 15 человек человек. В случае превышения предельной наполняемости производить выплату надбавок из надтарифного фонда оплаты труда.

5.15. В соответствии с действующей Инструкцией о порядке исчисления заработной платы № 94 от 16 мая 1985 г. применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случае, когда замещение продолжается более 2-х месяцев,

оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы).

5.16. В соответствии с приказом Министерства образования РФ от 25.01.93 г. №21 оплату труда руководящих и других работников за преподавательскую работу, выполняемую в учреждении без занятия штатной должности помимо основной работы (совмещение), производить дополнительно на условиях и по ставкам на основе разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

5.17. В соответствии с действующей Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников просвещения от 16 мая 1985 г. № 94 за время работы в период зимних, весенних каникул, а также в период летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчёта полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

5.18. Выполнение в учреждении ремонтно-строительных, иных крупных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществлять по их желанию и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству.

5.19. В соответствии со ст. 285 ТК РФ лицам, работающим в учреждении по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5.20. В соответствии со ст. 139 ТК РФ исчисление среднего дневного заработка, необходимого для оплаты отпуска, осуществлять за любой период работы по выбору работника, если это не ухудшает его положение.

5.21. Разработать по согласованию с профкомом Положение о премировании работников ЭБЦ.

Раздел 6. Обязательства профсоюзного комитета

(по разделам 1 –5) Профком обязуется:

6.1. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией :

- по всему кругу вопросов социально - трудовых отношений;
- вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения;
- вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников ЭБЦ.

6.2. Осуществлять общественный контроль за :

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций, установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок), - требовать устранения выявленных нарушений.

6.3. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии образовательного учреждения.

6.4. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с администрацией предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждении комиссии по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профкома для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе, контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС.

6.5. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

Раздел 7. Охрана труда.

Правовой основой регулирования вопросов улучшения условий и охраны труда является Трудовой Кодекс Российской Федерации. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Выделить на мероприятия по охране труда денежные средства в сумме 1000рублей

7.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), в организации, занимающейся эксплуатационной деятельностью, в размере не менее 0,7% суммы эксплуатационных расходов.

7.4. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

7.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

7.6. Организовывать и проводить медицинские осмотры работников.

7.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.8. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда педагогических работников и младшего обслуживающего персонала.

7.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.10. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

7.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашений по охране труда.

7.12. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда доплату к тарифной ставке.

7.13. В организации создана и действует комиссия по охране труда для обеспечения условий для работы из представителей работодателя и профсоюзного органа.

7.14. В соответствии с действующим Положением об единой системе управления охраной труда народного образования Иркутской области, утверждённой решением коллегии ГлавУНО от 24.09.92г. разработать и ввести в действие Положение об административно-общественном контроле по охране труда в учреждении.

7.15. Принимать участие в работе комиссий по проверки готовности учреждения к новому учебному году.

7.16. Обеспечить сбор предложений от работников по вопросам улучшения условий, охраны труда для включения их в коллективный договор, в прилагаемое к договору соглашение по охране труда на очередной год.

Профком обязуется:

Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

Раздел 8. Иные социально – трудовые льготы и гарантии.

Администрация обязуется:

8.1. При принятии решений о передаче в аренду земли, зданий, сооружений, помещений и оборудования, находящихся в оперативном управлении образовательного учреждения учитывать мнение профкома, не допускать ухудшения условий труда и быта работников.

8.2. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

8.3. В срок до 1 января разработать по согласованию с профкомом и утвердить Положение о порядке использования полученных образовательным учреждением внебюджетных средств.

8.4. Ежемесячно выплачивать педагогическим работникам учреждения денежную компенсацию за приобретение ими книгоиздательской продукции и периодической печати в установленном законодательством размере, не облагая ее подоходным налогом.

8.5. Полностью возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников (*примечание:* размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных Правительством РФ).

8.6. В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

8.7. Предоставлять льготы по коммунальным услугам педагогическим работникам (бесплатные квартиры с отоплением и освещением). В соответствии с действующим постановлением Госкомитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 28 мая 1985г. № 154/12-22 сохранить право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением за перешедшими на пенсию работниками учреждения при

условии, что на момент перехода на пенсию они пользовались этими льготами и имели стаж работы в сфере образования не менее 10 лет.

8.8. В соответствии со ст.323 ТК РФ оплачивать работникам стоимость проезда к месту проведения медицинского лечения и консультаций при наличии соответствующего медицинского заключения, если данные медицинские услуги не могут быть получены работниками по месту проживания.

8.9. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования (в соответствии с Положением о премировании работников, действующим в учреждении);
- представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

Администрация и профком обязуется.

8.10. В соответствии со ст.43 Закона РФ «Об образовании» разработать и утвердить на собрании коллектива работников ЭБЦ Положение о порядке использования средств, полученных от экономии фонда заработной платы, предусмотрев в Положении порядок использования указанных средств на премирование, выплату надбавок, оказание материальной помощи и другие социальные нужды коллектива работников.

8.11. Проводить работу в администрации города (района) по выделению долгосрочных льготных ссуд работникам учреждения для покупки жилья, строительства жилья на долевых началах и индивидуальным способом.

8.12. В соответствии с Типовым положением, утвержденным Министерством труда и Фондом социального страхования РФ (июнь 1994г.), разработать, утвердить и ввести в действие Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию.

8.13. Организовать оздоровление работников, работников с детьми в санаторно – курортных и иных учреждениях.

8.14. Проводить культурно – массовые мероприятия в связи с Днем учителя, Новым годом и др.

8.15. Использовать все формы информированного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников отрасли.

Профком обязуется:

8.16. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Администрация:

9. Признает профсоюзный комитет как представителя работников школы, уполномоченного на то общим собранием работников.

Администрация обязуется:

9.1. В соответствии со ст.8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые права и интересы работников, по согласованию с профкомом.

9.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставить профкому необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учета рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально – трудовым вопросам.

9.3. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно - правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

9.4. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;
- транспорт (при его наличии).

9.5. В соответствии со ст.28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников:

- для членов Профсоюза - членские взносы;
- для работников, не являющихся членами Профсоюза – денежные средства в размере 1% заработной платы.

9.6. В соответствии со ст. 377 ТК РФ перечислять на счет первичной профсоюзной организации (или счет, уполномоченного ею профсоюзного органа) денежные средства в размере 500 руб. на проведение культурно – просветительных и спортивно – оздоровительных мероприятий с работниками учреждения (*примечание:* размер, порядок

и условия перечисления денежных средств конкретизируются в коллективном договоре каждого образовательного учреждения).

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ производить оплату общественной работы, осуществляемой представителем первичной профсоюзной организации ЭБЦ, за счет стимулирующих надбавок из надтарифного фонда в размере 10% (*примечание: при обоюдном согласии сторон возможны другие варианты*).

9.8. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссией на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участие их в работе выборных профсоюзных органов, краткосрочной профсоюзной учебы.

9.9. Соблюдать в отношении членов Профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнение по инициативе администрации;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

Профком обязуется:

9.10. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации учреждения, целями и задачами, информацией о текущей деятельности Профсоюза..

9.11. Представлять интересы работников – членов Профсоюза, в соответствии со ст. 30 ТК РФ – работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляющих перечисления на счета Профсоюза (см. п. 105 настоящего коллективного договора), в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально – экономических прав и интересов работников.

9.12. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными грамотами и знаками руководителей учреждения и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и т.п.

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесение в него необходимых изменений и дополнений;

отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

10.4. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в порядке установленном федеральным законодательством.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

10.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом;

- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования;

- участвовать во всероссийских акциях протеста.

Администрация обязуется:

10.7. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (*примечание:* аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

Профком обязуется:

10.8. Зарегистрировать коллективный договор в городском комитете (совете) Профсоюза.

Директор МБОУ ДОД ЭБЦ

Крутова О.В.



Председатель первичной профсоюзной организации

Драница М.А.

«26» декабря 2011г.

«26» декабря 2011г.

Трехмешкованко
и.т.т. прокушевскую
зо.ментов
(мучучаиь)
Директор
Альбы Дод
Крумова О.В.

